



ArcelorMittal



Beleid inzake diversiteit & inclusie

Korte beschrijving

We streven ernaar om een moderne, flexibele werkplek voor optimaal presterend personeel tot stand te brengen waar iedereen gelijk wordt behandeld en waar de bijdrage van eenieder wordt gerespecteerd. Het realiseren van het volledige potentieel van deze capaciteiten zal onze prestaties verbeteren door ons te ondersteunen bij het definiëren van nieuwe markten en het oplossen van klantuitdagingen. Ook kunnen we daardoor met innovatie en creativiteit aan de verwachtingen van stakeholders voldoen.

Toepassingsdomein

Van toepassing op alle medewerkers van ArcelorMittal.



Beleid inzake diversiteit & inclusie

Korte beschrijving

We streven ernaar om een moderne, flexibele werkplek voor optimaal presterend personeel tot stand te brengen waar iedereen gelijk wordt behandeld en waar de bijdrage van eenieder wordt gerespecteerd. Het realiseren van het volledige potentieel van deze capaciteiten zal onze prestaties verbeteren door ons te ondersteunen bij het definiëren van nieuwe markten en het oplossen van klantuitdagingen. Ook kunnen we daardoor met innovatie en creativiteit aan de verwachtingen van stakeholders voldoen.

Toepassingsdomein

Van toepassing op alle medewerkers van ArcelorMittal.

Kracht door diversiteit

1. Doel

Bij ArcelorMittal zijn we ervan overtuigd dat de diversiteit van ons personeel een groot goed is dat het zorgt voor nieuwe ideeën, perspectieven en ervaringen in een open omgeving waarin onze waarden van leiderschap, duurzaamheid en kwaliteit worden ondersteunt.

Voor ArcelorMittal betekent diversiteit het hebben van een personeelsbestand met verschillende culturen, generaties, geslachten, etnische groepen, seksuele geaardheden, nationaliteiten, talenten, sociale achtergrond en alle andere unieke verschillen die van ons allemaal individuen maken. Inclusie is het creëren van een werkomgeving waarin iedereen de mogelijkheid heeft om volledig deel te nemen aan het creëren van bedrijfssuccessen en waarin alle medewerkers gewaardeerd en gerespecteerd worden om hun kenmerkende vaardigheden, ervaringen en perspectieven.

Leiderschap: Onze mensen brengen de normen en zakelijke gedragingen in de praktijk die in de Zakelijke Gedragscode, het competentiekader en de waarden worden beschreven. Onze leidinggevendenden passen een open en inclusieve benadering toe aan het organiseren van werk, relaties met gemeenschappen, leveranciers, klanten en andere stakeholders met als doel om duurzame prestatieniveaus continu te verbeteren.

Duurzaamheid: Om in de toekomst te kunnen transformeren en baanbrekend te blijven, ontwikkelen we leidinggevendenden die aan internationale bedrijfsnormen voldoen en die een grondige lokale en ArcelorMittal-specifieke kennis hebben. We profiteren van de diverse ideeën en benaderingen op alle niveaus binnen de organisatie om onze prestaties en dienstverlening aan onze klanten continu op te bouwen en te verbeteren.

Kwaliteit: We willen het beste talent aantrekken en behouden en willen gezien worden als een bedrijf dat alle medewerkers ondersteunt, zodat ze hun volledige potentieel bereiken en kunnen bijdragen aan het succes van ArcelorMittal.

2. Principes

Om dit te ondersteunen, doen we de volgende beloftes:

1. We zullen de diversiteitsuitdagingen binnen de groep en de business units proactief identificeren, analyseren en aanpakken om de inzet van dit beleid te ondersteunen.
2. We zorgen ervoor dat alle business units voldoen aan alle juridische en wettelijke verplichtingen, de Zakelijke Gedragscode en de waarden.
3. We elimineren discriminerend gedrag in alle facetten van het werkleven en op elk hiërarchisch niveau.
4. We zorgen ervoor dat alle medewerkers of dienstverleners in een werkomgeving zonder intimidatie actief zijn.
5. We creëren een ondersteunende en begripvolle werkomgeving waarin alle personen zich welkom, gerespecteerd en gehoord voelen en waarin ze hun volledige potentieel kunnen bereiken, ongeacht ras, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, religie, etnische of nationale afkomst en handicap.
6. We passen interne processen en procedures aan om diversiteit en inclusie te ondersteunen.
7. We zorgen voor training en bewustzijn over de verantwoordelijkheden en voordelen van diversiteit en inclusie om begrip voor verschillen en overeenkomsten te ondersteunen, oordelend gedrag te verminderen en acceptatie en flexibiliteit te verhogen en zo de efficiëntie van onze multiculturele teams te verbeteren.
8. We waarborgen vertrouwelijkheid bij klachten; personen die het slachtoffer worden of getuige zijn van gedrag dat niet in overeenstemming is met de principes in dit beleid kunnen hun zorgen op een vertrouwelijke manier melden via het klokkenluidersproces; informatie met betrekking tot de klachten wordt op een strikte 'need to know'-basis voor onderzoeksdoelstellingen aan medewerkers of derden bekendgemaakt.
9. We ondernemen actie om de inachtneming van dit beleid te waarborgen; overtredingen van dit beleid kunnen ervoor zorgen dat de betrokken persoon onderworpen wordt aan disciplinaire maatregelen en andere door de wet voorgeschreven gevolgen. Het disciplinaire proces, inclusief het onderzoek, zal eerlijk, neutraal en transparant verlopen. Op basis van de conclusies zal ArcelorMittal waar nodig gepaste actie ondernemen, samenwerken met autoriteiten en gerechtelijke stappen zetten tegen medewerkers die zich schuldig hebben gemaakt aan ongepast gedrag.